

일-가정 양립 촉진적 자기 척도 개발 및 타당화 연구*

김 은 석 유 성 경 임 인 혜 박 찬 정 임 지 숙†

이화여자대학교 심리학과

University of Missouri - Columbia 이화여자대학교
심리학과

본 연구에서는 매일의 삶에서 일 영역과 가정 영역을 넘나들며 성공적인 양립을 촉진하는 개인의 특성이 무엇인지에 대해 탐색적으로 개념화하고 이를 측정하는 도구를 개발하였다. 먼저, Clark(2000)의 경계 이론과 문헌 연구를 토대로 문항을 개발하였다. 다음으로, 30대, 40대 맞벌이 남녀 근로자를 대상으로 한 예비연구(N=300)를 통해 이러한 개인의 특성이 어떠한 요인으로 구성되는지를 확인하고, 본연구(N=500)를 통해 타당화 분석을 실시하였다. 연구 결과, 일-가정 양립 촉진적 자기 특성이 자기와 상황의 조망, 주변의 도움을 활용, 유연한 경계 조정, 배우자와의 의사소통, 정서적 원동력의 5가지 요인으로 구성되는 것으로 나타났다. 신뢰도와 타당도의 검증을 통해 최종적으로 이러한 5가지 요인을 측정하는 19문항으로 이루어진 측정도구를 개발하였다. 성별에 따른 형태동일성과 측정동일성 검증 결과, 남녀 모두에게 동일한 척도의 사용이 가능한 것으로 나타났다. 마지막으로, 본 연구의 의의와 결과가 갖는 함의를 논의하였으며, 제한점을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언을 하였다.

주요어 : 일-가정 양립, 일-가정 촉진자, 경계 이론, 척도 개발

* 이 논문 또는 저서는 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2014S1A5A2A03065549).

† 교신저자 : 임지숙, 이화여자대학교 심리학과 박사후과정연구원, 서울특별시 서대문구 이화여대길 52 이화포스코관 553-2호, Tel : 02-3277-4144, E-mail : puresoul-7@hanmail.net

최근 한국 사회 주요 통계 지표에 따르면 여성 임금 근로자의 비중은 76.4%, 그리고 맞벌이 가구의 비율은 전체 가구의 42.36%에 달한다(통계청, 2016a; 통계청, 2016b). 이는 현대 사회에서 ‘일하는 남성’과 ‘가정을 돌보는 여성’이라는 산업화 시대의 이분화 된 생활 도식이 허물어지고 있으며 일과 가정의 양립이 남녀 모두에게 불가피하고 보편적인 현상이 되어가고 있음을 보여준다. 그러나 ‘일하는 여성’이라는 새로운 정체성에도 불구하고 많은 여성들은 여전히 가사와 육아에 대한 책임이라는 전통적인 관념에 묶여 양 극단의 요구 사이에서 팽팽한 긴장을 경험하고 있다(이성희, 2017). 남성 역시 과거에는 성실한 생계부양자로서의 정체성을 부여받았으나, 점차 늘어나는 가사 분담에 대한 기대와 함께 새로운 정체성을 확립해야 한다는 요구에 직면하고 있다(채화영, 이기영 2013; 통계청, 2015). 이처럼 다양한 요구에 부응해야 한다는 압박 속에서 일-가정 양립은 달성해야 할 하나의 성취 목표로 인식 되어 일도 잘 하고 가정도 잘 돌보는 슈퍼맨이나 슈퍼우먼이 되어야만 한다는 잘못된 이해를 갖기 쉽다. 그러나 두 영역을 끊임없이 오가며 기능적인 문제 해결에 집중하는 것이 일-가정 양립을 통해 추구하는 궁극적인 목표가 될 수는 없다. 오히려 과도한 문제 해결 노력 속에서 개인은 소외되고 고갈되며, 그 결과 충실감 있는 삶으로부터 더욱 멀어지고 있다(Caproni, 2004).

그 동안 다중역할의 부담을 줄이기 위해 다양한 법률이 제정되고, 출산휴가, 육아휴직, 유연근무제와 같은 조직적 지원이 제공되기 시작하였으며, 이러한 개입은 개인에게 주어지는 역할 긴장을 완화하기 위한 기반이 되었다(유계숙, 2012; 이삼식, 2016). 그러나 동일한

환경에 놓여 있더라도 개인이 이러한 환경을 어떻게 지각하고 활용하는가에 따라 양립의 경험에는 차이가 있다는 점을 고려할 때(김현근, 안성익, 2015), 효율적인 제도 및 정책의 마련과 더불어 각자가 놓인 삶의 현장에서 일-가정 양립을 주도적으로 일구어낼 수 있는 개인적 차원에서의 접근이 병행되어야 할 것이다.

이러한 맥락에서 다중역할로 인한 여러 상황에 개인이 어떻게 대처하는지에 대한 연구가 이루어져왔다. 대처(Coping)란 개인의 자원을 넘어서는 것으로 평가되는 외부적 또는 내적 요구를 다루기 위한 인지적 노력 및 행동적 노력을 의미하며(Lazarus & Folkman, 1984), 일-가정 양립에서의 대처 연구는 주로 다중역할로 인한 갈등의 상황을 스트레스 요인으로 규정하고 이에 대응하는 개인의 전략을 중심으로 이루어진다. 실제로 적절한 대처 전략을 사용하는 것은 개인이 일-가정 갈등을 더 적게 경험하도록 영향을 미치는 것으로 나타나, 일-가정 갈등에 대한 개인적 대처의 중요성이 강조되었다(Byron, 2005; Higgins, Duxbury, & Lyons, 2010). 이러한 대처 전략과 관련하여 측정도구의 개발이 이루어졌으나(우영지, 2015; Clark, Michel, Early, & Baltes, 2014), 문화적 차이로 인해 한국에서의 직접 사용이 어렵거나(Clark et al., 2014) 개발된 척도가 일-가정 갈등과 유의한 상관성이 나타나지 않아 대처 전략을 타당하게 측정한다고 보기 어렵다(우영지, 2015)는 한계를 갖는다. 더불어, 대처 전략에 초점을 둔 연구와 측정도구의 개발은 일과 가정을 양립하는 상황에서 불가피하게 발생하는 갈등의 부정적 영향력을 낮추는데 중요한 함의를 갖지만, 갈등이 줄어든 상태가 곧 일-가정 균형의 달성을 의미하는 것은 아니며, 균

형 있는 삶은 갈등이 적을 뿐만 아니라 두 영역 간의 상호 향상적 관계를 경험하는 것을 의미한다는 점에서 보다 통합적인 접근이 필요하다(Frone, 2003).

일-가정 양립 연구의 또 다른 흐름으로써 나타난 일-가정 향상에 대한 관점은 다중역할의 수행이 오히려 물리적, 심리적 자원을 증대시켜 일 영역과 가정 영역 간에 상호 긍정적인 영향을 주고받는다고 주장하며, 우리가 일과 가정을 양립하는 과정에서 고려해야 할 또 하나의 중요한 축을 제안한다(Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Greenhaus & Powell, 2006). 그러나 일-가정 향상의 개념 역시 일과 가정을 물리적으로 분리된 영역으로 규정하고, 정서적 전이만을 중심으로 바라보았으며, 일과 가정을 넘나드는 개인의 의미와 가치 창출의 측면을 간과했다는 점에서 근본적인 한계를 갖는다(Clark, 2000).

일-가정 경계 이론(Clark, 2000)은 이러한 일-가정 갈등 또는 일-가정 향상에 초점을 둔 기존의 이론들에 대한 비판과 함께 이들이 가진 제한점을 보완하기 위해 설계된 이론으로, 개인이 일과 가정을 함께 꾸려나가기 위해 삶의 각 영역 및 영역 간의 경계를 어떻게 관리하고 조율하는지를 보다 통합적인 관점에서 설명한다. 먼저, 이 이론은 일-가정 양립의 문제를 갈등이나 향상의 한 차원에 치우치지 않고 두 가지 기제를 모두 고려하는 일-가정 균형의 관점에서 살피고자 하였다. 다음으로, 기존의 연구들은 개인을 환경으로부터 주어지는 요구에 수동적으로 반응하는(reactive) 대상으로 바라보는 것에 그쳤으나, 경계 이론에서는 개인이 일과 가정을 넘나들며 협상과 소통을 통해 각 영역을 주도적으로(proactive) 형성해나간

다고 제안한다. 개인은 그가 소속된 조직에 의해 부여되는 정체감 압력에 반응하기만 하는 것이 아니라, 이러한 압력과 개인적 정체감 사이에서 이루어지는 정체감 역동을 적극적으로 주도하고 정체감 경계에서의 상호작용을 함께 구성해가는 존재이다(Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2006a, 2006b). 따라서 일-가정 균형 역시 각 영역의 환경적 특성에 의해 결정되는 정적인 상태가 아니라 이들이 매일의 삶에서 영역을 넘나들며 다양한 요구의 조정과 자원의 통합을 통해 만들어가는 보다 역동적인 과정이라고 할 수 있다. 이와 같은 일-가정 양립의 역동적 주체로서의 개인에 대한 제안은 역할 간 긴장의 한계를 뛰어넘어 두 영역 간의 선순환적 관계를 촉진하는 개인에 대한 관심을 불러일으킨다.

그렇다면 양립의 갈등적 요구를 역동적으로 조정해 나가며 이와 함께 상호 향상적 관계를 촉진하는 개인은 구체적으로 어떠한 모습인가? Clark(2000)은 인터뷰와 기존의 문헌 탐색을 통해 역동적으로 일-가정 균형을 촉진하는 개인의 특성을 두 가지로 개념화하였다. 먼저, 이들은 자신이 소속된 각 영역의 '중심 참여자(central participant)'로써 영역의 문화와 가치관을 내면화하고 유능하게 기능하여 주어진 역할에 대한 기대와 영역 간 경계를 협상할 힘을 갖는다. 즉, 두 영역 사이를 넘나들며 각 영역의 요구와 필요, 중요도에 따라 경계를 조정할 수 있게 된다. 이는 성공적으로 일과 가정을 양립하는 맞벌이 부부에 대한 연구에서 가정에 우선순위를 두기, 일에 대한 한계를 설정하기, 일에서 생산성을 갖는 것(Haddock, Zimmerman, Ziemba, & Current, 2001), 혹은 자기계발과 양육현실간의 간극을 수용하거나 우선순위를 세우고, 일에 집중하고 생산

적이 되기 위해 노력하는 것(양소남, 2011)과 같은 방식으로 경계를 조정함으로써 두 영역 간 균형을 꾀하는 것으로 나타났다.

또한, 중심참여자들은 일-가정을 양립하는 자신의 역할을 핵심적인 자기 개념과 동일시하고 의미를 찾아 전념함으로써 더 높은 일-가정 균형을 경험할 것이라 제안한다. 이러한 동일시를 통해 일과 가정의 양립을 자신의 중요한 영역으로 구성하고, 그 안에서 경계와 영역을 관리하고자 하는 개인의 동기는 촉진될 수 있다는 것이다(Clark, 2000). 선행연구들에서 이러한 동일시와 의미를 찾아 전념하는 특성은 일-가정 균형을 높이기 위해 일에서 의미를 이끌어내기, 양립에 대한 자부심을 갖기와 같은 경계 조정 전략으로 나타났고(Haddock et al., 2001), 일하는 어머니를 대상으로 한 국내의 연구에서도 맞벌이에 대한 자부심을 갖는 것(양소남, 2011)으로 일과 가정의 양립을 촉진한다는 것을 확인하였다. 이와 같이 일 영역과 가정 영역의 경계를 조율하며 우선순위를 정하고 역할과의 동일시를 통해 의미를 찾고 전념하는 주도적 '조정(Management)'은 일-가정 양립을 촉진하기 위한 개인 특성의 중요한 요인으로 나타난다.

그러나 이러한 역할과 경계의 조정은 개인의 노력만으로는 성공적으로 이루어지기 어렵다. 각 영역에서의 활동은 해당 영역에 속한 다른 사람들과 함께 실행되기 때문에 역할과 경계의 조정은 상호적인 활동이 된다. 이에 Clark(2000)은 개인이 각 영역에서 그를 둘러싼 주변인들과 맺는 관계에 주목하여 이를 역동적으로 일-가정 균형을 촉진하는 개인의 또 다른 특성으로 설명하였다. 개인이 각 영역 및 그 경계를 주도적으로 구성하고 관리하는 과정은 특히 영향력이 있는 인물인 경계 지킴

이(border-keepers)와 그 밖의 다른 영역 구성원들(other domain members)과의 상호작용을 통해 이루어진다. 예를 들어, 일 영역에서의 경계 지킴이는 업무 시간과 양에 대한 결정권한을 갖는 상사 또는 함께 같은 일을 하고 있는 동료가 될 수 있으며, 가정 영역에서의 경계 지킴이는 돌봄을 필요로 하는 자녀나 가정 문제에 대한 의사결정을 함께 하는 배우자가 된다. 만약 개인이 한 영역 내에서 어떠한 역할을 해야 하는지에 있어 그 영역을 구성하는 주변인들과의 합의가 부족하다면 두 영역 간의 갈등은 심화될 수 있다. 반면에, 열린 의사소통을 통해 주변인들로부터 개인이 관여하고 있는 다른 영역에 대한 이해와 지지를 얻어낼 수 있다면 더 높은 균형을 경험할 수 있을 것이다. 실제로 맞벌이 부부나 일하는 어머니들은 성공적인 양립을 위해 평등하고 협력적인 파트너십을 구축하려고 애쓰거나 가족으로부터의 지원을 이끌어내는 전략을 사용하는 것으로 나타났다(양소남, 2011; Haddock et al., 2001). 또한, 신체적, 심리적으로 높은 관여가 요구되는 직종에 있는 간호사들의 경우 가족들에게 직장에서의 업무를 알리거나 직장 동료를 집으로 초대하여 가정에서의 삶에 대한 공감대를 높임으로써 영역 간 상호작용을 높이고 조화를 이루는 것으로 보고하였다(김미영, 2013). 이처럼 필요한 인적, 물리적 자원을 주변과의 열린 소통을 통해 끌어옴으로써 환경을 주도적으로 조직화하고 변화시키는 '실행(Weick, 1979)'의 차원은 개인을 성공적인 양립으로 이끄는 하나의 요인이 될 수 있다.

한편, Clark(2000)의 이론에서 제안된 '조정'과 '실행'의 과정이 양립의 현실에 맞춰 효과적으로 작동하기 위해서는 개인이 자신의 욕구와 능력, 가치 및 소속된 영역의 문화를 잘

이해하고 주변 사람들로부터의 역할 기대와 자신의 한계를 정확하게 인식할 수 있는 능력이 전제되어야 한다. Clark(2000)은 이러한 조망에 초점을 두어 자세하게 기술하지는 않았다. 그러나 각 경계의 유연성과 투과성은 개인이 각 영역에 부여하는 비중이나 중요성에 따라 매우 다양하게 나타난다고 설명하였으며, 일과 가정을 함께 구성하고 있는 영역 구성원들이 서로의 영역에 대해 잘 지각하는 것이 일-가정 양립에 중요하다고 하였다. 더불어, 동일한 사람이라 할지라도 특정 시점에서 기대되는 역할과 활용 가능한 자원이 수시로 변화할 수 있다는 점을 고려할 때 매순간 이를 민감하게 알아차리는 능력은 중요하게 고려되어야 한다. 이처럼 개인이 주도적으로 자기 조망을 가지고 상황을 바라봄으로써 각 영역으로부터 주어지는 역할 압력에 매몰되지 않고 통제감을 유지할 때 더 높은 균형감을 경험할 수 있게 된다(Cohen, Duberley, & Musson, 2009).

본 연구에서는 Clark(2000)의 이론으로부터 도출된 '지각', '조정', '실행'의 구성개념을 기반으로 '일-가정 양립 촉진적 자기'를 '일과 가정을 양립하는 과정에서 일, 가정, 자기 자신에게 균형 잡힌 주의를 기울이고 각 영역의 경계를 조정하며, 주변의 자원을 주체적으로 활용하여 일과 가정 영역을 유연하게 넘나드는 개인의 특성'으로 개념화하였다. 더 나아가, 이와 같이 새롭게 조직화된 구성개념을 측정하는 도구를 개발하여 일-가정 균형에 대한 보다 통합적인 이해의 기반을 제공하고자 한다. 기존에 개발된 일-가정 양립 전략 척도(Work-Family Conciliation Strategies Scale; Marias & Fontaine, 2014)가 있으나, 설명력이 충분하지 않으며 관련된 변인들과의 준거타당도를 확인

하지 않아 본 척도가 일-가정 양립을 위한 조정 과정을 타당하게 측정하고 있다고 보기 어렵다. 또한, 일-가정 양립을 촉진하는 개인의 특성을 살펴볼 때 그가 놓인 환경적 맥락은 중요하게 고려되어야 할 요인이므로, 한국의 맞벌이 남녀 직장인들에게 적합한 척도가 새롭게 개발되어야 할 필요가 있다. 본 연구를 통해 개발된 새로운 척도는 양립 과정에서 개인의 특성이 갖는 영향력을 검증하는 추후 연구를 자극할 수 있을 것이며, 일-가정 양립을 촉진하는 개인의 역량을 강화할 수 있는 개입 방안 마련에 중요한 이론적 토대를 마련할 수 있을 것이다.

방 법

문항개발

일-가정 양립 촉진적 자기 척도의 문항을 개발하기 위하여 5명의 연구진(상담심리학 교수 1인, 박사 1인, 박사수료 1인, 박사과정 2인)이 참여하였다. 연구진들은 Clark(2000)의 경계 이론과 일-가정 양립 관련 문헌을 고찰하며, 관련 문헌에 대하여 논의하고, 일-가정 양립과 이를 촉진하는 개인의 특성을 정의내리고 문항을 개발하기 위한 정기적인 회의(2016.1~7월까지 총 12차례, 평균 90분)를 하였다. 그 결과 연구진들은 Clark(2000)에서 다루고 있는 주요 개념들을 기반으로 일-가정 양립을 촉진하는 개인의 특성을 지각(자신과 상황에 주의를 기울이며, 이를 통하여 환경의 요구와 나의 욕구를 알아차리는 것), 조정(일-가정양립의 중심참여자로서 두 경계를 조율하며 우선순위를 정하고, 자신의 역할을 핵심적

인 자기 개념과 동일시하고 의미를 찾아 전념하여 갈등 상황에서도 인지적이고 정서적인 유연성을 갖는 것), 실행(일-가족 양립을 위해 필요한 인적/물적 자원을 끌어오는 것과 이를 위하여 주변과의 열린 소통을 하는 능력)으로 범주화 하였다. 이를 바탕으로 연구자들이 개별적으로 20~25개의 문항을 만들었으며, 3차례에 걸쳐 문항 개발 및 검토를 위한 회의를 진행하였다. 개별 문항이 척도의 개념에 벗어나거나 응답하기 어려운 문항, 중복되는 문항에 대해서 삭제하거나 수정하는 과정을 거쳐 총 57개의 예비 문항을 제작하였다.

다음으로, 개발된 문항의 적절성을 확인하기 위하여 총 네 단계에 걸쳐 문항 검토를 실시하였다. 먼저 상담심리학 전공 박사과정 2인에게 개발된 척도의 하위요인과 문항에 대한 전반적인 검토를 받았다. 두 번째 단계로 국문학을 전공한 국어과 교사에게 문항의 어법과 비문에 대한 검토를 받아 부적절한 문항을 수정하였다. 세 번째 단계로 상담심리학 전공 대학원생 6명을 대상으로 각 요인에 대한 설명을 제시하고 무선적으로 나열된 각 문항이 어느 요인에 포함된다고 생각하는지를 평정하도록 하였다. 평정 결과, 지각과 조정에 대한 문항 구분이 어려운 것으로 확인되었으며, 평정에 참여한 6명 중 4명 이상의 평정자가 잘못 분류한 문항에 대하여 연구자들이 문항을 삭제하거나 수정하는 과정을 거쳤다. 마지막 검토 단계에서는 맞벌이 기혼 남성 5명을 대상으로 문항에 대한 검토를 의뢰하여 척도에 대한 여성중심의 관점을 지양하고 남녀 모두에게 적용될 수 있는 척도 문항을 구성하고자 하였다. 이상의 네 단계를 통하여 요인에 대한 구분 및 문항이 의미하는 바가 보다 선명해지도록 문항을 수정하거나 삭제하였으

며, 그 결과 12개의 문항을 수정하고 5개의 문항을 삭제하였다.

마지막으로 수정된 척도에 대한 내용타당도 검증은 위하여 상담심리학 전공 박사 3인에게 예비 척도가 척도의 조작적 정의에 부합하는 정도를 7점 척도(1=매우 부적절함, 7=매우 적절함) 상에 평정하도록 하였고, 본 척도의 타당한 구성을 위하여 추가 또는 삭제되어야 할 문항이 있는지를 추가로 기술하도록 요청하였다. 평정 결과에 따라서 4점 이하의 문항에 대하여는 연구자들 간의 논의를 통하여 수정 및 삭제하였으며 이를 통하여 총 52문항의 예비척도를 완성하였다.

예비연구

연구대상 및 절차

전국에 거주하는 30대, 40대 맞벌이 기혼 남녀를 대상으로 예비연구를 실시하였다. 자료 수집은 온라인 리서치업체에 의뢰하여 2016년 5월에 실시하였으며, 총 300명(남 150, 여 150)의 자료를 수집하였다. 분석에 포함된 응답자의 연령은 평균 38.88세($SD=5.4$)였으며, 30대 150명(50%), 40대 150명(50%)이었다. 학력은 고졸 53명(17.7%), 2년제 대졸 52명(17.3%), 4년제 대졸 151명(50.3%), 대학원이상 44명(14.7%)으로 대졸이상자의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 자녀수에 대하여 없다고 응답한 사람은 62명(20.7%), 1명은 78명(26%), 2명은 141명(47%), 3명 이상은 19명(6.3%)이었다. 응답자의 직업군은 사무/기술직이 129명(43.0%)이었으며, 자유/전문직 47명(15.7%), 판매/영업 서비스직 36명(12.0%), 경영/관리직 33명(11.0%), 공무원 32명(10.7%), 기능/작업직 22명(7.3%), 자영업 1명(0.3%)이었다. 근무기간은

1년 미만 4명(1.3%), 1-6년 64명(21.3%), 6-12년 107명(35.7%), 12-18년 83명(27.7%), 18년 이상 42명(14.0%)이었다. 개발된 척도의 적합성을 알아보기 위하여 문항분석을 실시하였으며, 탐색적 요인분석을 통하여 개발된 척도가 몇 개의 하위구인으로 이루어지는지 탐색적으로 확인한 후, 추출된 요인구조의 타당성을 연구자들이 문항수준에서 확인하는 절차를 거쳐 일-가정 양립 촉진적 자기 최종척도를 완성하였다

연구결과

예비척도의 전체 Cronbach's alpha 계수는 .94였으며, 문항분석 결과 52문항의 평균은 2.53~4.11, 표준편차는 .69~1.13의 범위로 나타났다. 또한 각 문항과 문항전체 평균의 상관을 나타내는 문항-총점 상관은 -.03~.66의 범위로 나타났다. 먼저 각 문항의 적절성 여부를 문항 분석을 통하여 확인하였다. 문항 분석에서는 평균과 표준편차를 산출하여 평균이 극단적인 값을 갖거나 표준편차가 매우 작은 값을 나타내는지 여부를 확인하는데(탁진국, 2007) 평균이 4.0 이상이면서 표준편차가 .7이하인 2개의 문항의 경우, 개인차를 변별하기 어렵다고 판단하였으며, 문항-총점 상관이 .3이상인 경우 해당 구인을 적절히 설명하는 것으로 볼 수 있기에(김아영, 차정은, 이채희, 주지은, 임은영, 2016) 문항-총점 상관이 .3이하로 너무 낮다고 판단되는 9문항 역시 삭제 대상으로 선별하였다. 선별된 문항에 대하여 연구자들이 검토하고 이들 중 9개의 문항을 제거한 후 총 43문항에 대한 탐색적 요인분석을 실시하였다.

척도의 요인구조를 탐색하기에 앞서 자료가 요인분석에 적합한지를 판단하기 위하여

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett검증을 실시하였다. KMO값은 .50 이상이면 요인분석에 적합한 것으로 해석되고 1에 가까울수록 이상적임을 의미하며(김계수, 2010), Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's Test of Sphericity)은 측정 변수들 간의 상관이 0인지에 대해 검정하는 방법으로 유의확률이 작아 영가설이 기각될 때 요인분석에 적절한 모델이라고 볼 수 있다(송지준, 2009). 문항 양호도 분석에서 탈락된 9개의 문항을 제외한 43문항에 대한 문항간의 편상관을 확인하는 KMO 검정값은 .901로 비교적 높아 이 연구 자료가 요인분석에 적합한 것으로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정값은 2980.699($p < .000$)로 통계적으로 유의한 것으로 나타나 문항의 상관행렬이 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다. 예비문항의 요인분석은 상관관계를 가진 여러 변수들 간의 관계를 소수의 독립적인 요인으로 추출하여 가설적인 심리적 구성개념을 파악하기에 유용하기 때문에 주축요인분석의 Varimax회전 방식으로 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과 고유치 1을 초과하는 요인은 8개로 탐색되었다. 8개 요인 가운데 역문항으로만 묶인 요인과 하나의 문항으로만 구성된 요인에 포함된 문항을 제외하였으며, Tabachnick와 Fidell(2007)의 기준에 따라 문항의 요인부하량이 .30이하인 문항을 제외하고 재분석을 실시하였다. 그 결과 5개의 요인에 대하여 19문항이 추출되었으며, 전체 공통분산의 62.81%를 설명하는 것으로 확인되었다. 최종 척도에 포함된 문항과 5개의 하위요인에 대한 요인부하량을 표 1에 제시하였다.

탐색적 요인분석 결과 도출된 5개의 하위요인과 각 요인에 포함된 문항들이 타당한지 확인하기 위하여 연구자들이 하위요인에 포함된

표 1. 일-가정 양립 촉진적 자기 척도 최종 문항과 탐색적 요인분석 결과

요인명	문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	
자기와 상황의 조망	WFS1	나는 일과 가정을 양립하는 데 있어서 나의 장단점을 알고 있다.	.75	.21	.02	.08	.09
	WFS2	일과 가정을 양립하기로 선택한 이상 거기에서 생기는 문제도 결국 내 몫으로 받아들인다.	.73	-.02	.03	.08	.29
	WFS3	나는 순간순간 일과 가정 중 어느 쪽에 더 에너지를 집중해야 하는지를 알고 있다.	.71	.02	.21	.07	.16
	WFS4	나는 일과 가정을 양립하기 위해 주어진 역할과 시간을 조정하려고 노력한다.	.70	.12	.08	.21	.18
	WFS5	나는 내가 일과 가정을 양립해나가는 것에 대한 의미를 알고 있다.	.68	.09	.16	.19	.26
	WFS6	나는 일과 가정을 양립하면서 주변 사람들이 나에게 어떤 역할을 기대하고 있는지 알고 있다.	.61	.26	.27	-.03	-.01
주변의 도움을 활용	WFS7	나는 일과 가정을 양립하면서 발생하는 다양한 상황에 대해 직장 사람들과 자주 대화를 나눈다.	.18	.80	.09	.10	.18
	WFS8	나는 일과 가정을 양립하면서 어려운 상황이 벌어졌을 때 주변사람들에게 적극적으로 도움을 청한다.	.18	.72	.13	.20	.22
	WFS9	나는 일과 가정을 양립하면서 필요할 때, 내 역할을 대신할 사람을 구할 수 있다.	.03	.61	.36	.05	-.12
유연한 경계 조정	WFS10	나는 필요할 때마다 일과 가정을 양립하면서 도움이 되는 책이나 인터넷 정보를 활용한다.	.06	.00	.71	.15	.21
	WFS11	나는 일과 가정을 양립하는데 내 의견이 충분히 반영되도록 조율한다.	.27	.22	.59	.27	.07
	WFS12	나는 일과 가정을 양립하며 매일 매일의 상황에 맞게 스케줄을 조정하는 것이 어렵지 않다.	.19	.07	.58	.06	.09
	WFS13	나는 일과 가정을 양립하면서 큰 그림을 가지고 시간과 에너지를 분배한다.	.33	.15	.51	.22	.27
배우자와의 의사소통	WFS14	나는 일과 가정을 양립하면서 발생하는 다양한 상황에 대해 배우자와 자주 대화를 나눈다.	.11	.03	.16	.90	.06
	WFS15	나는 일과 가정을 양립하면서 겪는 어려움에 대해 배우자와 진솔한 대화를 나눈다.	.07	.12	.12	.88	.10
	WFS16	나는 배우자가 내가 처한 직장에서의 상황을 더 잘 이해할 수 있도록 자주 이야기를 나눈다.	.26	.23	.17	.70	.06
정서적 원동력	WFS17	일과 가정을 양립하는 것에 대한 자부심이 나에게 일-가정 병행을 지속할 수 있는 힘을 준다.	.24	.22	.35	.19	.68
	WFS18	나는 일에서 얻는 성취감으로 일과 가정의 양립을 계속해서 수행해 나갈 수 있다.	.26	.24	.35	-.02	.64
	WFS19	나는 가정에서 얻는 만족감(예: 아이가 크는 즐거움, 정서적 안정감)으로 힘들어도 일과 가정의 양립을 해나갈 수 있다.	.45	.19	.18	.20	.51
고유치		7.90	1.89	1.74	1.27	1.02	
설명변량(%)		35.89	8.58	7.93	5.79	4.62	
누적변량(%)		35.89	44.47	52.40	58.19	62.81	

문항의 내용을 분석하였다. 먼저 최종척도에 포함된 19개의 문항들이 전체 척도에서 측정하고자 하는 개념을 제대로 반영하고 있는지 확인하였다. 이후 각 하위 요인을 문항 수준에서 검토하여 자기와 상황의 조망, 주변의 도움을 활용, 유연한 경계 조정, 배우자와의 의사소통, 정서적 원동력의 다섯 가지 구성개념을 도출하였다. 도출된 하위요인간 상관은 아래에 제시한 표와 같이 .40~.67로 나타나 다섯 개의 요인은 서로 관련되면서도 구별되는 개념임을 확인하였다.

본연구

연구대상

자녀의 존재는 일-가정 양립 과정에서 다중역할로 인한 부담을 더 크게 경험하게 하여(남주연, 김진숙, 2014; 삼성경제연구소, 2010) 유자녀 맞벌이 부부들은 이를 조정하기 위해 더욱 치열하게 노력을 기울일 것으로 예상된다. 따라서 본조사에서는 다중역할의 부담이 가중된 유자녀 맞벌이 남녀 집단으로 참여자 특성을 제한하였을 때도 본 척도가 타당한지

확인하고자 하였다. 자료 수집은 온라인 리서치 업체에 의뢰하여 2016년 8월에 실시하였으며, 총 500명(남자 250명, 여자 250명)의 자료를 수집하였다. 참여자의 연령은 30-34세 84명(16.8%), 35-39세 168명(33.6%), 40-44세 144명(28.8%), 45-49세 104명(20.8%)이었으며, 학력은 고졸이하 42명(8.4%), 2년제 대학 졸업 92명(18.4%), 4년제 대학 졸업 288명(57.6%), 대학원 이상 졸업 78명(15.6%)이었다. 자녀의 수는 1명 197명(39.4%), 2명 271명(54.2%), 3명 32명(6.4%)이었으며, 직업군은 생산노무직 14명(2.8%), 서비스 판매직 31명(6.2%), 자영업 4(0.8%), 사무직 373명(74.6%), 전문직·경영관리직 72명(14.4%), 기타 6명(1.2%)으로 사무직이 높은 비중을 차지하였다. 근무 기간은 1년 미만 17명(3.4%), 1-5년 106명(21.2%), 6-10년 159명(31.8%), 11-14년 123명(24.6%), 15-20년 63명(12.6%), 21년 이상 32명(6.4%)이었다.

측정 도구

일-가정 양립 촉진적 자기 척도

문항개발절차를 걸쳐 제작된 예비문항에 대

표 2. 일-가정 양립 촉진적 자기 척도의 하위요인간 상관과 평균 및 표준편차

하위요인 명	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	전체
자기와 상황의 조망	1.00					
주변의 도움을 활용	.42**	1.00				
유연한 경계 조정	.67**	.57**	1.00			
배우자와의 의사소통	.50**	.40**	.51**	1.00		
정서적 원동력	.61**	.42**	.66**	.41**	1.00	
전체	.84**	.70**	.87**	.72**	.78**	1.00
평균(표준편차)	3.73(.48)	3.11(.69)	3.40(.60)	3.50(.79)	3.59(.66)	3.51(.48)

**p<.01

하여 문항분석과 탐색적 요인분석을 통하여 총 19개 문항의 일-가정 양립 촉진적 자기 척도가 완성되었다. 개발된 척도는 5개의 하위 요인으로 구성되며 각 하위 요인은 자기와 상황의 조망 6문항, 주변의 도움을 활용 3문항, 유연한 경계 조정 4문항, 배우자와의 의사소통 3문항, 정서적 원동력 3문항으로 구성되어 있다. 5점 리커트 형식으로 1점(전혀 동의하지 않음)부터 5점(매우 동의함)으로 평정한다. 본 연구에서 전체 척도에 대한 내적 합치도는 .90이었으며, 각 하위요인별 신뢰도는 자기와 상황의 조망 .77, 주변의 도움을 활용 .65, 유연한 경계 조정 .71, 배우자와의 의사소통 .84, 정서적 원동력 .75로 나타났다.

일-가정 향상 척도

일-가정 향상을 측정하기 위해 Carlson, Kacmar, Wayne과 Grzywacz(2006)이 개발하고 김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경(2012)에 의해 타당화된 일-가족 향상 척도(Work-Family Enrichment; WFE)를 사용하였다. 이 척도는 한 역할에서의 경험들이 다른 역할에서의 수행이나 정서를 향상시키는 정도를 측정하기 위한 척도로, 일-가정 향상의 양방향성(일에서 가정으로의 향상, 가정에서 일로의 향상)과 다차원성을 반영한 6요인으로 구성되었다. 일-가정 향상 하위척도는 개발, 정서, 자원의 3요인으로 이루어졌으며, 일-가정 향상 9문항, 가정-일 향상 9문항의 총 문항은 18문항의 5점 리커트 형식으로 1점(전혀 동의하지 않음)부터 5점(매우 동의함)으로 평정한다. 본 연구에서 일-가족 향상 척도의 내적 합치도는 일-가정 향상의 경우 .94, 가정-일 향상은 .92로 나타났다.

일-가정 갈등 척도

일-가정 갈등을 측정하기 위해 Carlson, Kacmar과 William(2000)이 개발한 일-가족 갈등 척도(Work-Family Conflict; WFC)를 김수정(2015)이 번역한 것을 사용하였다. 본 척도는 일-가정의 양방향성으로 구성되며, 시간, 긴장, 행동의 3개의 하위 구인으로 구성된다. 총 18문항으로 이루어져 있으며, 반응척도는 5점 리커트 형식으로 1점(전혀 동의하지 않음)부터 5점(매우 동의함)으로 평정한다. 본 연구에서 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 내적 합치도는 각각 .90으로 확인되었다.

한국판 기본 심리 욕구 척도

일-가정 통합적 자기 특성과 관련이 있을 것으로 기대되는 자율성과 관계성을 측정하기 위해 Ryan과 Deci의 기본심리욕구척도를 근거로 하여 이명희, 김아영(2008)에 의해 개발된 한국판 기본심리욕구 척도를 사용하였다. 이 척도는 자율성, 유능감, 관계성의 세 하위 요인으로 구성되어 있지만 본 연구에서는 자신의 행동의 원인이 자신에게 있는 것으로 지각하여 자신이 행동에 대한 주체이고 조절자라는 신념을 나타내는 자율성과 다른 사람과 관심을 주고받는다느 느낌이며 다른 개인들과 사회에 연결되어 있다는 감정을 나타내는 관계성의 두 요인과의 관련성을 보고자 하였다. 이 척도는 각 요인당 6문항씩 총 18문항으로 구성되어 있고 1점(전혀 아니다)에서 6점(매우 그렇다)으로 평정되는 6점 Likert식 척도를 사용하였다. 본 연구에서 기본심리욕구척도의 전체 척도에 대한 신뢰도는 .89였으며, 자율성은 .76, 관계성은 .82로 나타났다.

분석방법

AMOS 18.0이다.

본검사 분석에서는 문항분석과 신뢰도 분석을 실시한 후, 예비분석에서 도출된 5요인 구조의 적합성을 확인하고자 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 개발된 척도의 타당도에 대한 증거를 확보하기 위하여 본 척도와 관련이 있는 변인들과의 관계를 확인하였다. 개발된 척도의 기술통계 및 신뢰도와 타당도를 검증하기 위하여 사용된 프로그램은 SPSS 20.0과

결 과

기술통계 및 신뢰도 분석

최종척도에 대한 기술통계분석에서는 문항의 평균과 표준편차, 문항-총점 상관의 결과를

표 3. 일-가정 양립 촉진적 자기 척도의 기술통계 및 하위요인별 문항-총점 상관과 신뢰도

요인명 (Cronbach's α)	문항	평균	표준편차	요인별 문항-총점상관	문항제거시 내적합치도
자기와 상황의 조망 (.77)	WFS1	3.79	0.70	.66**	.74
	WFS2	3.80	0.72	.64**	.75
	WFS3	3.64	0.70	.73**	.72
	WFS4	3.80	0.70	.68**	.73
	WFS5	3.75	0.71	.71**	.73
	WFS6	3.62	0.71	.69**	.74
주변의 도움을 활용 (.65)	WFS7	3.23	0.88	.73**	.61
	WFS8	3.22	0.85	.76**	.52
	WFS9	2.88	0.96	.80**	.51
유연한 경계 조정 (.71)	WFS10	3.55	0.82	.71**	.66
	WFS11	3.51	0.77	.74**	.62
	WFS12	3.17	0.89	.73**	.66
	WFS13	3.39	0.80	.75**	.62
배우자와의 의사소통 (.84)	WFS14	3.51	0.87	.89**	.75
	WFS15	3.55	0.88	.85**	.81
	WFS16	3.44	0.95	.88**	.79
정서적 원동력 (.75)	WFS17	3.49	0.83	.86**	.60
	WFS18	3.50	0.81	.83**	.65
	WFS19	3.78	0.77	.77**	.75

** $p < .01$

살펴보았다. 본 연구의 기술통계치 및 내적 합치도에 대한 결과는 표 3에 제시하였다. 전체 척도의 문항 평균은 2.88~3.80이었으며, 표준편차는 .70~.96로 나타났다. 요인별 문항-총점상관을 살펴보면, 자기와 상황의 조망은 .64~.73, 주변의 도움을 활용은 .73~.80, 유연한 경계 조정은 .71~.75, 배우자와의 의사소통은 .85~.89로, 정서적 원동력은 .77~.86의 범위로 나타났다. 신뢰도 분석 결과 하위요인의 내적 합치도는 자기와 상황의 조망 .77, 주변의 도움을 활용 .65, 유연한 경계 조정 .71, 배우자와의 의사소통 .84, 정서적 원동력 .75로 나타났다. '주변의 도움을 활용' 요인의 경우, 개인이 처해있는 상황에 따라 응답이 달라질 수 있는 문항들로 구성되어 다른 하위요인에 비하여 상대적으로 낮은 신뢰도가 나타난 것으로 보인다. 그러나 이와 같은 수준의 내적 합치도는 심리적 구인을 측정하기 위한 척도에서 크게 문제가 되지 않으며 특정 척도의 측정의 폭을 넓히는데 각 문항들이 공헌한다면 중간 수준의 문항 동질성이 더 나올 수 있다(Boyle, Stankov, & Cattell, 1995).

확인적 요인분석

본조사에서 수집된 자료가 탐색적 요인분석에서 나타난 5요인 구조를 지지하는지 확인하기 위하여 최종척도에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 모형의 적합도 검증에서는 이론적인 측면을 고려하여 예비연구단계에서 연구자들이 설정하였던 3요인 모형과 전체를 하나의 단일 요인으로 구성한 1요인 모형을 비교하였다. 분석에는 최대우도법(ML)을 사용하였으며, 모형의 적합도 검증을 위하여 χ^2 값과 TLI, CFI, RMSEA와 같은 다른 적합도 지수를 함께 확인하였다. χ^2 검정은 포화모형에 제한

을 주어 과대판별 모형으로 만든 것이 옳은지에 대한 검정으로 기각에 실패하게 되면 모형이 자료에 적합하다는 결론을 내리게 된다. 그러나 χ^2 검정은 표본크기에 민감하여 표본의 크기가 클 경우 값이 커져 영가설을 과도하게 기각하는 문제가 있기 때문에(김수영, 2016) 다른 적합도 지수를 함께 확인하는 것이 필요하다. CFI와 TLI는 .90이상이면 좋은 합치도를 보인다고 해석할 수 있으며(Kline, 2010), Browne와 Cudeck(1993)에 의하면 RMSEA는 .05 이하이면 좋은 적합도, .05~.08사이면 적절한 적합도, .10이상이면 부적절한 적합도라고 해석할 수 있다. 확인적 요인분석 결과, 표 4에 제시한 바와 같이 일-가정 양립 촉진적 자기 척도의 5요인 구조에 대한 $\chi^2_{(142)}$ 값이 유의하게 나타났으나, TLI와 CFI는 .925와 .937로 일반적으로 좋은 합치도라고 알려진 .90이상으로 나타났다. 기저 모형에 비해 이론적 모형이 얼마나 좋은지를 나타내는 상대적 적합도 지수인 TLI와 CFI는 .90 이상인 경우 좋은 적합도이며, 이론 모형이 자료와 얼마나 잘 부합하는지를 절대적으로 평가하는 RMSEA는 .08 이하인 경우 괜찮은 적합도로 볼 수 있다(홍세희, 2000). 이러한 기준에 근거하여 살펴볼 때, 5요인 모형의 TLI는 .925, CFI는 .937, RMSEA는 .055(.051-.077)로 나타나 5요인 모형이 자료를 잘 설명하고 있는 것으로 나타났다. 또한 대안모형과 5요인 모형의 χ^2 차이 검정결과 5요인 모형과 1, 3요인으로 설정한 대안 모형들 간에 모형 적합도에서 차이가 있는 것으로 나타났으며($p < .05$), 다른 적합도 지수를 비교한 결과 경쟁모형인 3요인, 1요인의 적합도는 TLI와 CFI가 .764~.848, .790~.867이며, RMSEA는 .078~.097로 나타나 5요인 모형이 경쟁모형과 비교하였을 때 더 적합한 모형임을

표 4. 일-가정 양립 촉진적 자기 척도의 요인 모형 비교

모형	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA	90% 신뢰구간	
						low	high
5요인 모형	355.358	142	.925	.937	.055	.051	.077
3요인 모형 (요인1, 요인2+4, 요인3+5)	601.096	149	.848	.867	.078	.072	.085
1요인 모형	866.027	152	.764	.790	.097	.091	.103

을 알 수 있다. 또한 개발된 척도의 확인적 요인분석 결과 각 잠재변인에 대한 문항별 요인부하량은 .645~.910으로 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < .001$).

타당도 검증

수렴 및 변별 타당도

일-가정 양립 촉진적 자기 척도의 수렴 및 변별 타당도를 확인하기 위하여 본 척도와 유사한 구성개념을 측정하고 있는 한국판 기본 심리 욕구 척도(이명희, 김아영, 2008)와의 상관관계를 분석하였다(표 3). 일-가정 양립 촉진적 자기 척도와 기본심리욕구의 두 하위 요인인 자율성과 관계성과의 상관은 각각 .31과

.47로 중간정도의 상관($p < .01$)을 나타냈다. 일-가정 양립 촉진적 자기 척도의 5개 하위 요인과 기본 심리 욕구 척도의 하위 두 요인과의 상관은 모두 중간정도의 정적 상관을 나타내어($r = .17 \sim .49, p < .01$), 두 척도가 유사한 구성개념을 측정하고 있지만 서로 구별되는 개념임을 확인하였다.

준거 관련 타당도

본 연구에서는 일-가정 양립 촉진적 자기 척도와 일-가정 향상 척도, 일-가정 갈등 척도 간의 상관관계를 밝힘으로써 개발된 척도의 준거타당도를 확인하였다. 표 5에 제시한 바와 같이 일-가정 양립 촉진적 자기 척도와 일-가정 향상($r = .59$), 가정-일 향상($r = .59$)은 유의

표 5. 기본 심리 욕구 척도 및 일-가정 갈등, 일-가정 향상 척도와의 상관

척도	자율성	관계성	일-가정 향상	가정-일 향상	일-가정 갈등	가정-일 갈등
자기와 상황의 조망	.29**	.48**	.45**	.45**	-.15**	-.08
주변의 도움을 활용	.17**	.35**	.42**	.39**	.04	-.09
유연한 경계 조정	.27**	.35**	.50**	.57**	-.08	-.26**
배우자와의 의사소통	.18**	.28**	.46**	.31**	-.07	-.12**
정서적 원동력	.30**	.37**	.49**	.56**	-.15**	-.25**
전체	.31**	.47**	.59**	.58**	-.11*	-.20**

** $p < .01$

미한 정적 상관을 나타냈으며($p < .01$), 일-가정 갈등($r = -.20$), 가정-일 갈등($r = -.11$)과는 유의미한 부적 상관을 보였다($p < .01$). 이는 본 연구에서 개발된 척도가 측정하는 일-가정 양립을 촉진적으로 수행하는 개인의 특성은 한 영역에서의 경험이 다른 영역의 향상을 가져오는 일-가정 향상과는 높은 정적 관련성을 보이며, 일-가정 양립에서 발생하는 갈등과는 부적인 관련성을 갖는다는 것을 의미한다.

남녀 집단간 구인동등성 검증

본 연구에서는 개발된 척도가 남녀 모두에게 사용될 수 있는 척도인지 알아보하고자 남녀 두 집단에 대한 구인 동등성을 확인하였다. 표 6에 제시한 바와 같이 남녀 집단 모두에서 5요인 모형의 적합도가 만족할만한 수준이었으며, 다른 모형과 비교했을 때에도 가장 좋은 적합도를 보이는 것으로 나타나 형태동일성이 만족되었다. 다음으로, 각각의 잠재변인

에 대한 요인계수를 동일하게 제약을 가한 측정 동일성 모형과 기저 모형간의 χ^2 차이 검증을 실시하였다. 그 결과 표 7과 같이 측정 동일성 모형의 적합도가 만족할만한 수준이었으며, 두 모형간 χ^2 값의 차이가 9.523으로($\Delta df = 14$) 통계적으로 유의하지 않았고($p = .80$) RMSEA와 TLI 값이 개선되어 측정동일성 가정이 수용되었다. 이는 개발된 척도가 남녀 모두에게 사용할 수 있는 척도임을 의미한다.

논 의

본 연구에서는 Clark(2000)의 경계 이론을 기반으로 일과 가정을 양립하는 개인의 특성에 대한 문헌들을 살피고, 이를 통해 매일의 삶에서 서로 다른 역할 기대로 인한 갈등을 조정하고 다양한 자원을 활용하여 일과 가정의 양립을 촉진하는 자기의 특성을 개념화하였다.

표 6. 형태동일성 확인을 위한 남녀 집단간 모형 비교

집단	모형	χ^2	df	TLI	RMSEA
남	5요인	316.243	142	.882	.070
	3요인	413.834	149	.829	.084
	1요인	518.982	152	.768	.098
녀	5요인	294.979	142	.894	.066
	3요인	407.063	149	.829	.083
	1요인	584.553	152	.719	.107

표 7. 남녀 집단간 측정동일성 비교

모형	χ^2	df	TLI	RMSEA
기저모형	894.283	286	.793	.065
측정동일성	903.806	300	.804	.064

문항 개발과 요인분석을 통해 이러한 자기 특성이 어떠한 핵심 요인으로 구성되는지 탐색적으로 확인하였고, 개발된 척도를 자녀가 있는 맞벌이 남녀를 대상으로 타당화하였다. 연구 결과를 중심으로 한 논의 및 시사점은 다음과 같다.

본 연구 결과, 일-가정 양립 촉진적 자기 특성이 자기와 상황의 조망, 주변의 도움을 활용, 유연한 경계 조정, 배우자와의 의사소통, 정서적 원동력의 다섯 가지 하위요인으로 구성되는 것으로 나타났다. 이는 개인이 인지, 정서, 행동을 아우르는 광범위한 측면에서 일-가정 양립의 문제에 적극적으로 개입하고 있음을 보여준다. 일과 가정을 양립하는 개인은 다중역할을 수행하는 과정에서 수동적인 역할 수행자가 아니라, 자기 개념 및 양립의 현실을 인식하고 각 경계를 유연하게 조정하며 영역을 넘나드는 실행을 통해 필요한 자원을 끌어오는 전 과정을 아우르는 주체적 행위자이다. 또한, 본 척도가 일-가정 갈등과 주로 부적 상관을 보이며 일-가정 향상과는 정적 상관을 갖는 것으로 나타나 이러한 자기 특성이 두 영역간의 성공적인 양립과 관련이 있음을 확인하였다. 이는 중심 참여자로서의 주도적 특성과 영역 간 소통을 통해 경계를 조정하는 관계적 특성이 두 영역 간 균형을 높일 것이라는 Clark(2000)의 주장과 일관된 결과이다.

도출된 각 구성요인의 개념을 세부적으로 살펴보면, 먼저 자기와 상황의 조망 요인은 일과 가정을 양립해나가면서 부딪히게 되는 다양한 어려움에 압도되어 정서적으로 치우친 대처를 하기 보다는 자신과 주변에 대한 이해를 기반으로 양립의 상황을 아우르며 바라보는 것이 높은 일-가정 균형을 경험하는데 중요한 변인임을 보여준다. 이는 과도한 역할

압력으로부터 거리를 두고 현재의 경험에 집중하게 하였을 때 높은 일-가정 균형을 경험한 실험연구 결과와 일관된다(Michel, Bosch, & Rexroth, 2014). 따라서 다중역할로 인한 과도한 압박감으로 인해 소진된 이들에게 한 걸음 물러서서 조망을 확장할 수 있도록 하는 개입이 효과적일 것이라 기대된다. 두 번째로, 유연한 경계 조정 요인은 개인이 매일의 일상 속에서 개인적인 양립의 청사진 및 변화하는 주변 환경에 맞춰 순간순간 경계를 조정하려고 부단히 노력하는 모습을 반영한다. 각 영역의 경계를 분리하는 것이 효과적인지 통합하는 것이 효과적인지에 대한 단일한 결론이 없기에, 매일의 삶에서 자신이 가지고 있는 선호와 역할에 대한 지향성, 그리고 주어진 상황을 특성을 고려하여 매순간 가장 적합한 방식으로 자신의 시간과 에너지를 분배하고 경계를 조정하는 과정이 요구된다(Kossek & Lautsch, 2012). 세 번째로, 정서적 원동력은 다중역할이 고되고 어렵게 느껴짐에도 불구하고 지치지 않고 계속해서 나아가기 위해서 개인적인 의미를 발견하는 것이 중요함을 강조한다. 한 영역에서 이러한 긍정적 정서를 경험했을 때 이 정서는 해당 영역에 한정되지 않고 경계를 넘어 다른 영역에서도 기능의 향상을 가져오는 선순환 과정을 촉진할 것이며(Greenhaus & Powell, 2006), 긍정적 삶의 경험을 흘려보내지 않고 포착하여 음미(savoring)하는 과정을 통해 이러한 긍정적 정서와 삶의 만족감은 더욱 극대화될 수 있을 것이다(Quoidbach, Berry, Hansenne, & Mikolajczak, 2010). 마지막으로, 주변의 도움을 활용 요인과 배우자와의 의사소통 요인은 다중 역할에 있어서 사회적 지지가 갖는 중요성을 다시 한 번 확인시켜주나, 이러한 지지가 환경으로부터

터 수동적으로 주어지는 도움이 아니라 우리가 필요로 하는 것을 얻기 위해서 다른 영역에서의 상황과 다중 역할의 어려움에 대해 설명하고 실제적인 도움을 주도록 상대방의 마음을 움직이는 능력(노성숙, 한영주, 유성경, 2014)을 통해 경계를 협의해나가는 보다 적극적인 과정임을 시사한다. Clark(2000)은 이러한 열린 의사소통을 통해 한 영역의 구성원들이 경계횡단자가 속한 다른 영역에서의 역할에 대해 더 잘 이해하게 되고 그 결과 더 높은 균형을 경험할 수 있으리라 제안했다. 이처럼 성공적인 양립에 있어 관계적 특성이 중요하다는 것은 다중역할이 다양한 역할을 혼자 어깨 위에 지고 분투하는 과정이 아니라, 다른 이들과 함께 힘을 모아 맞드는 것에 가깝다는 것과 경계가 고정된 것이 아니라 협의를 통해 조정 가능하다는 것을 시사한다.

한편, Clark(2000)의 경계 이론에서는 크게 중심참여자로서의 자기와 주변과 소통하는 자기의 두 가지 구성개념을 가정하고 있으며, 본 연구에서는 이를 각각 조정과 실행으로 개념화한 후 여기에 지각 요인을 더한 3요인 모형을 가정하였으나, 개발된 척도는 다섯 가지 자기 특성으로 구성되는 것으로 나타나 이론적 모형과 가정한 모형, 그리고 결과 모형 간에 차이가 있었다. 먼저, 중심참여자로서 경계를 조정하는 자기 특성은 유연한 경계 조정 요인과 정서적 원동력 요인으로 구분되는 것으로 나타났다. 이는 Clark(2000)에서 중심참여자의 개념을 경계를 조정하는 영향력(Influence)을 갖는 것과 의미를 찾아 전념하는 동일시(Identification)의 개념으로 세분화한 것과 일관된 결과이다. 다음으로, 주변의 환경에 영향을 미치는 실행의 과정이 주변의 도움을 활용하는 것과 배우자와의 의사소통으로 구분된 점

은 각 영역이 갖는 경계의 침투성이 서로 다르며 이러한 경계 특성을 결정하는데 서로 다른 영역 구성원들이 관여하기 때문인 것으로 보여진다(Clark, 2000). 그에 따라 실행 개념이 각 영역별로 분리되어 두 가지 구성개념이 만들어진 것이므로 이론적 틀과 일관되는 결과라고 볼 수 있다. 다시 말해서, 본 연구를 통해 도출된 다섯 가지 자기 특성은 비록 본 연구에서 크게 세 가지 틀로 묶어내었던 것보다는 세분화되었으나, 연구의 기반이 된 Clark(2000)의 경계 이론에서 조정과 실행을 보다 세분화하여 설명하였던 것과 일치하는 결과라 할 수 있다. 더불어, 지각 요인이 별도의 요인으로 도출됨에 따라 경계의 조정과 환경과의 소통의 전제가 되는 지각이 중요한 구성개념 중 하나라는 본 연구의 가정이 타당한 것으로 확인되었다.

이상의 결과들을 종합하여 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 본 연구를 통해 드러난 일-가정 양립 촉진적 자기의 개념과 이를 측정하는 도구는 상담 현장에서 의미 있게 활용될 수 있을 것이다. 일과 가정을 양립하는 상황에서 어떻게 살아갈 것인지에 대한 사회적으로 합의된 역할 모델이 부재한 상황에서 수퍼맨이나 수퍼우먼처럼 여러 영역의 요구들을 완벽하게 충족시키려 하는 것은 개인적 소진으로 이어질 위험성이 있다(Flett & Hewitt, 2015). 다른 한편으로, 성공적으로 일과 가정의 균형을 만들어가는 개인에 대한 이해가 부족하기에 상담자 역시 어떻게 내담자의 문제에 접근해야 할지에 대한 그림을 갖기 어렵다. 본 연구 결과는 내담자가 자신의 삶 속에서 더욱 높은 균형감을 경험할 수 있도록 상담에서 개입해야 할 개인적 차원에 대한 구성틀을 제공함으로써

개입의 효과를 더욱 높일 수 있을 것이다. 이와 더불어, 다중역할로 인한 갈등을 호소하며 찾아온 내담자에게 직접적으로 본 척도를 활용하는 과정에서 문항을 읽고 자신의 상태를 떠올려보는 것은 역할에 밀착되어 있는 현실에서 한 걸음 뒤로 물러서서 자신의 모습을 조망해볼 수 있게 하고, 이를 통해 역기능적 순환을 반복하고 있는 부분은 없는지 스스로 점검해볼 수 있는 기회를 제공할 것이다. 기존에 개발된 척도들은 다중역할로 인한 스트레스 요인에 대한 대처를 중심으로 구성되었거나(우영지, 2015; Clark et al., 2014) 충분한 타당도를 확보하지 못하였다(우영지, 2015; Martias & Fontaine, 2014). 이러한 한계점에 주목하여 본 연구에서는 다중역할에 대한 보다 균형적인 관점에 기반하여 타당한 척도를 개발하였다는 점에서 의의가 있다.

비단 상담 현장뿐만 아니라, 국가나 기업 차원에서도 다양한 맞벌이 부부를 조력하는 효과적인 프로그램을 개발하는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 서론에서 밝혔던 바와 같이 각 개인이 처해있는 양립의 상황이 다양하고 매우 복잡하기에 일괄적으로 주어지는 제도적 도움만으로는 한계가 있다. 본 연구 결과를 기반으로 개인을 환경의 변화에 수동적으로 반응하는 존재가 아닌 일과 가정을 양립하는 주체로써 바라보고, 다양한 삶의 영역을 유연하게 넘나드는 개인의 특성을 함양하도록 상담과 교육을 제공하거나 조직 문화를 개선함으로써 개입의 효과성을 더욱 높일 수 있을 것이다.

다음으로, 본 연구는 일-가정 양립에 영향을 미치는 또 하나의 영역으로써의 개인 차원의 중요성을 확인하여 기존의 맥락 초점의 연구 흐름에서 보다 확장할 수 있는 계기를 마련하

였다. 메타 연구를 살펴보면 그동안 개인이 처한 환경적 특성이 일-가정 양립 경험에 영향을 미친다는 연구는 비교적 다양하게 이루어져 온 반면에, 개인 차원에서의 연구는 많지 않았다(Michel, Koraba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; Zhang & Liu, 2011). 일-가정 양립 촉진적 자기 특성을 측정하는 도구의 개발은 추후 개인적 차원을 고려한 다양한 경험적 연구를 활성화하는데 기여할 것으로 기대된다. 예를 들어, 일-가정 양립을 만족스럽게 하는 부부와 그렇지 않은 부부 간에 개인 특성에서 어떠한 차이가 있는지 살피는 것도 의미 있을 것이다. 그 결과에 따라 부부 치료나 예비 부부 교육 연구에도 중요한 함의를 줄 수 있을 것으로 기대한다. 더불어, 맞벌이 부부의 일-가정 균형을 향상시키기 위한 개입 프로그램을 개발하는 과정에서도 프로그램 전후 변화의 정도를 측정하는데 본 척도를 활용할 수 있을 것이다.

또한, 본 측정도구는 형태동일성과 측정동일성의 검증을 통해 남녀 모두에게 동일한 척도를 사용 가능하도록 타당화함으로써 일-가정 양립의 두 주체인 여성과 남성의 자기 특성을 모두 연구에서 고려할 수 있도록 하였다. 주요한 갈등의 영역에서 차이가 있지만 맞벌이 가정에서 남편들 또한 역할 갈등을 경험하고 있다는 현실을 고려할 때(장윤옥, 정서린, 2013), 남성을 대상으로 한 보다 활발한 연구가 요구된다. 특히, 일-가정 양립의 경험이 한 개인 내에서의 영역 간 전이를 넘어서서 배우자간에 교차전이(Crossover) 된다는 개념이 대두되면서 부부를 한 단위로 자기-상대방 상호의존 모형(Actor-Partner Interdependence Model)을 사용한 연구가 활발하게 이루어지고 있다(김수정, 2015; Bakker, Demerouti, & Burke,

2009; Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2005; Ho, Chen, Cheung, Liu, & Worthington, 2013; Liu, Ngo, & Cheung, 2015). 이와 같이 부부를 단위로 한 연구에서는 하나의 구성개념을 성별과 관계없이 동일하게 측정할 수 있는 척도가 필요한데, 본 연구에서 개발된 일-가정 양립 촉진적 자기 척도를 사용한다면 한 개인의 특성이 부부 간에 서로 어떠한 영향을 주고받는지 에 대한 연구가 가능할 것이다.

마지막으로 본 연구의 제한점을 살펴보고, 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

본 연구에서 일과 가정을 양립하는 주체로서 개인의 주목한 것은 의미가 있으나, 자기의 영역 또한 진공 상태에서 존재하는 것은 아니기에 이를 둘러싸고 있는 환경적 맥락과의 관계 속에서 보다 세심하게 이해될 필요성이 있다. 어떠한 환경에서는 특정한 자기의 특성이 더욱 많이 요구되거나 보다 효과적일 수 있으며, 또 다른 환경에서는 특정한 자기의 영역이 역기능적인 결과를 가져올지도 모른다. 예를 들어, 자녀의 연령이나 각 가정이 위치한 가족생활주기에 따라 일-가정 갈등의 양상이 달라지고(Allen & Finkelstein, 2014), 그에 따라 양립을 촉진하기 위해 요구되는 개인 특성 역시 달라질 수 있다. 특히 맞벌이 여성에게 직장 생활 유지의 가장 큰 고비는 자녀의 초등학교 입학이라는 실태조사 결과(최경환, 2016)와 중·고등학생 자녀를 둔 집단이 미취학자녀와 초등학생 자녀를 둔 집단보다 소진 및 과부하나 일-가정 갈등을 지각하는 수준이 전반적으로 낮게 나타난다는 연구 결과(양현정, 이기학, 2015)를 고려할 때, 자녀의 중학교 입학 전후로 요구되는 개인의 노력에 차이가 있는지 확인하는 것도 의미 있을 것이다. 향후에는 본 연구에서 확인된 다섯 가지

자기 특성들이 보다 다양한 변인들과의 관계 속에서 어떻게 작용하는지에 대한 연구가 이루어지길 기대한다.

참고문헌

- 김계수 (2010). Amos 18.0 구조방정식 모형 분석. 서울: 한나래출판사
- 김미영 (2013). 간호사의 일-가정 경계선 관리. *간호행정학회지*, 19(1), 17-27.
- 김수영 (2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장. 서울: 학지사
- 김수정 (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개 효과: 자기효과 및 상대방효과. *이화여자대학교 박사학위논문*.
- 김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. *상담학연구*, 13(2), 561-583.
- 김아영, 차정은, 이채희, 주지은, 임은영 (2016). 혼자쓰는 연구 논문-연구방법론. 서울: 학지사.
- 김현근, 안성익 (2015). 동일한 직장/가정환경에서 개인의 특성적 요인과 심리적 요인이 일-가정균형만족에 영향을 미칠 수 있는가? *인적자원개발연구*, 18(1), 35-80.
- 남주연, 김진숙 (2014). 미혼여성에게 기혼여성으로의 이행에서 심리적 변화과정. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 26(3), 759-788.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2014). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기 - 직장인업마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 365-395.

- 삼성경제연구소 (2010). 대한민국 워킹맘 실태 보고서. CEO Information, 771호.
- 송지준 (2009). 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 과주: 21세기사.
- 양소남 (2011). 일하는 어머니의 일-가족생활 양립을 위한 전략. 한국가족치료학회지, 19(1), 103-126.
- 양현정, 이기학 (2015). 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 부정적, 긍정적 효과와 진로포부의 관계: 생애주기 단계별 F비교. 상담학연구, 16(3), 155-174.
- 우영지 (2015). Comparative study of career adjustment and life satisfaction among cluster types of multiple-role coping strategies. 연세대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 유계숙 (2012). 저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 18(1), 111-125.
- 이명희, 김아영 (2008). 자기결정성이론에 근거한 한국형 기본 심리 욕구 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 22(4), 157-174.
- 이삼식 (2016). 제3차 저출산·고령사회기본 계획의 성공적 이행을 위한 전략과 조건 - 저출산대책을 중심으로. 보건복지포럼, 6-17.
- 이성희 (2017. 1. 11). [맘고리즘을 넘어서] ② 워킹맘은 직장인도 엄마도 아닌 '경계인'. 슈퍼맘은 허구다. 경향신문. http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201701112216005&code=940100
- 장윤옥, 정서린 (2013). 유자녀 맞벌이 부부의 다차원적 일-가족 전이 척도 개발. 한국가족자원경영학회지, 17(3), 59-79.
- 채화영, 이기영 (2013). 육아기 맞벌이 남성의 일가정 양립 경험. 대한가정학회, 51(5), 497-511.
- 최경환 (2016. 6. 29). 육아 최대 난관은 '초등학교' - 맞벌이 관두는 비율 높아져. 뉴스1. Retrieved from <http://new1.kr/articles/?2705029>
- 탁진국 (2007). 심리검사 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 통계청 (2015). 일 가정 양립지표. <http://kostat.go.kr>
- 통계청 (2016a). 2016 통계로 보는 여성의 삶. <http://kostat.go.kr>
- 통계청 (2016b). 가계동향조사: 맞벌이여부별 가구당 월평균 가계수지 (전국, 2인이상). <http://kostat.go.kr>
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(3), 376-384.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23-33.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796.
- Boyle, G. J., Stankov, L., & Cattell, R. B. (1995). *Measurement and statistical models in the study of personality and intelligence*. In *International handbook of personality and intelligence* (pp.

- 417-446). Spring US.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In Bollen, K.A., & Long, J.S. (Eds.) Testing structural equation models. Newbury Park, CA: Sage, 136-162.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Caproni, P. J. (2004). Work/life balance - We can't get there from here. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40(2), 208-218.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for coping with work stressors and family stressors: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 617-638.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, L., Duberley, J., & Musson, G. (2009). Work-life balance? An autoethnographic exploration of everyday home-work dynamics. *Journal of Management Inquiry*, 18(3), 229-241.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 266-289.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2015). Managing perfectionism and the excessive striving that undermines flourishing: Implications for leading the perfect life. In Burke, R. J., Page, K. M., & Cooper, C. L. *Flourishing in life, work, and careers: Individual wellbeing and career experiences* (pp. 45-66). Cheltenham: Edward Elgar.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds), *In Handbook of occupational health psychology* (pp. 13-162). DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In Powell, G. N. (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., & Current, L. R. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 445-458.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lyons, S. T. (2010). Coping with overload and stress: Men and women in dual-earner families. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 847-859.
- Ho, M. Y., Chen, X., Cheung, F. M., Liu, H., &

- Worthington, E. L. Jr. (2013). A dyadic model of work-family interface: A study of dual-earner couples in China. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(1), 53-63.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modelling*. New York: Guilford Publications.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review, 2*(2), 152-171.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006a). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations, 59*(10), 1315-1341.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006b). Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance. *The Academy of Management Journal, 49*(5), 1031-1057.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. NY: Springer.
- Liu, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. M. (2015). Work-family enrichment and marital satisfaction among chinese couples: A crossover-spillover perspective. *International Journal of Stress Management, 23*(2), 209-231.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Managing multiple roles: Development of the work-family conciliation strategies scale. *Spanish Journal of Psychology, 17*, E56.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*(4), 733-754.
- Michel, J., Koraba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltes, B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689-725.
- Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences, 49*(5), 368-373.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed). Boston: Pearson Education.
- Weick, K. E. (1979). *The social psychology of organizing* (2nd ed.). MA: Addison-Wesley.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management, 6*(1), 89-103.

원고접수일 : 2016. 10. 31

수정원고접수일 : 2017. 02. 13

게재결정일 : 2017. 03. 13

